

SERIE DOCUMENTOS

Facultad de Jurisprudencia

No. 70, ISSN: 0124-700X

BORRADORES DE INVESTIGACIÓN

El déficit de trabajo decente en Colombia

Iván Daniel Jaramillo Jassir
Juan Carlos Guataquí Roa
Kevin Hartmann Cortés
Juan Diego Valdés Rocha



Universidad del
Rosario

EL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE
EN COLOMBIA

El déficit de trabajo decente en Colombia / Iván Daniel Jaramillo Jassir, Juan Carlos Guataquí Roa, Kevin Hartmann Cortés, Juan Diego Valdés Rocha. – Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, Facultad de Jurisprudencia, Observatorio Laboral, 2015.

49 páginas. – (Borrador de investigación)

Incluye referencias bibliográficas

ISSN: 0124-700X

Empleo / Mercado laboral / Oportunidades de empleo / Seguridad social / I. Jaramillo Jassir, Iván Daniel / II. Guataquí Roa, Juan Carlos / III. Hartmann Cortés, Kevin / IV. Valdés Rocha, Juan Diego / V. Universidad del Rosario. Facultad de Jurisprudencia / VI. Título / VII. Serie.

331.1 SCDD 20

Catalogación en la fuente – Universidad del Rosario. Biblioteca

jda

noviembre 10 de 2015

EL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

Investigadores

Iván Daniel Jaramillo Jassir
Juan Carlos Guataquí Roa
Kevin Hartmann Cortés
Juan Diego Valdés Rocha

BORRADOR DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
OBSERVATORIO LABORAL
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
EDITORIAL UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
Bogotá, D.C.
2015

Iván Daniel Jaramillo Jassir
Juan Carlos Guataquí Roa
Kevin Hartmann Cortés
Juan Diego Valdés Rocha

Corrección de estilo
Carlos Eduardo Correa

Diseño y diagramación
Fredy Johan Espitia Ballesteros

ISSN: 0124-700X

Todos los derechos reservados
Primera edición: noviembre de 2015

Made in Colombia

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	7
2. EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE	9
3. OPORTUNIDADES LABORALES.....	12
3.1 Oportunidades laborales, dimensión positiva.....	14
3.2 Oportunidades laborales, dimensión negativa	15
4. TRABAJO QUE DEBERÍA SER ABOLIDO	18
5. INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJOS PRODUCTIVOS	22
6. HORAS DECENTES DE TRABAJO.....	24
7. ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	26
8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATAMIENTO EN EL TRABAJO.....	29
9. AMBIENTE SEGURO DE TRABAJO	33
10. PROTECCIÓN SOCIAL.....	34
11. BALANCE ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR.....	36
12. DIÁLOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	38
13. CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA EL TRABAJO DECENTE	43
14. CONCLUSIONES	45
15. REFERENCIAS	49

EL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

Iván Daniel Jaramillo Jassir*
Juan Carlos Guataquí Roa**
Kevin Hartmann Cortés***
Juan Diego Valdés Rocha****

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo principal analizar, mediante el enfoque multidimensional propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, el cumplimiento de los estándares que permiten inferir la calidad de trabajo en Colombia y su adecuación al modelo de trabajo decente.

La Organización Internacional del Trabajo formuló el concepto de trabajo decente como proyecto prospectivo de los estándares laborales en 1999, a través del entonces director general Juan Somavia como estrategia para atemperar los efectos de la globalización económica.

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones

-
- * Profesor de la Facultad de Jurisprudencia e Investigador Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.
 - ** Profesor de la Facultad de Economía e Investigador Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.
 - *** Colegial de número, estudiante décimo semestre de la Facultad de Jurisprudencia e Investigador Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.
 - **** Estudiante décimo semestre de la Facultad de Jurisprudencia e Investigador Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.

que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.¹

Tomando como parámetro los criterios de medición de la calidad del trabajo, se pretende contrastar la estructura jurídica que informa las relaciones laborales con los parámetros de trabajo decente y la evidencia empírica de su desarrollo y realización, esto para el caso colombiano.

La estrategia de contención de los efectos de la globalización económica y la liberalización de los mercados descansa en la universalización de derechos (Ermi-da, 2001) en los que se demanda la evaluación del sistema de relaciones laborales colombiano.

1 <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>. Consultado el 24 de agosto de 2015.

2. EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE

La redefinición de la agenda de la OIT, una vez finalizada la guerra fría e iniciado el proceso de globalización económica, está determinada como la estructuración del trabajo decente como dique de contención a los desvíos de la liberalización económica derivada del modelo productivo transnacional.

La formulación del concepto en la 87 Conferencia Internacional del Trabajo se encuentra en el documento - memoria del Director General de la Organización:

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años. (Somavia, 1999).

La propuesta de adecuación global procura la incorporación de elementos cualitativos a los indicadores macroeconómicos de empleabilidad que permitan mantener el carácter de mecanismo de corrección social que se imputa a la disciplina laboral.

La estrategia de intervención de la OIT en la temática del trabajo decente complementa la tradicional formulación de Convenios y Recomendaciones, a través de Declaraciones (Promoción de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de 1998), Categorías de Regulación Universal (Trabajo Decente, 1999). En este caso se basa en instrumentos de carácter vinculante y exigible, que van más allá de los procedimientos de ratificación de las normas internacionales.

Colombia constituye un ejemplo de la recepción de reformas de patrón flexibilizador/desregulador de matriz financiera bajo el paradigma de la culpabilización del sistema de garantías laborales como factor de desempleo.

No obstante, las recurrentes y convergentes evidencias de la ausencia de conexidad entre los derechos en el trabajo y los indicadores macroeconómicos de

empleabilidad² y la inadmisibilidad ética para un estado de derecho del desmonte del sistema de garantías laborales, las reformas flexibilizadoras han erosionado progresivamente el conjunto de principios y derechos en el trabajo.

Como consecuencia del consenso de Washington, se profirió la Ley 50 de 1990 por conducto de la cual se incorporaron medidas de flexibilización de entrada, salarial y de salida que se complementaron con las directrices de la Ley 789 de 2002 que complementaron la degradación de los principios de estabilidad y progresividad que cuestionan la realización de los estándares que integran el trabajo decente.

En esta línea la Ley 1429 de 2010 sobre formalización y generación de empleo contiene una serie de incentivos tributarios para la generación de empleo sin implicaciones eficientes sobre la formalización laboral adoptando la eliminación del control administrativa sobre procedimientos que conllevan liberalización de la compensación de vacaciones, restricción de préstamos a trabajadores con ingresos de un salario mínimo, y supresión de las reglas de proporcionalidad de trabajadores extranjeros y colombianos al interior de las empresas.

La progresiva degradación de los estándares de protección laboral contrasta con los contenidos retóricos del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 que indica en el artículo 74 la formulación de la una política nacional de trabajo decente como objetivo de los sistemas de intervención de la cartera laboral:

El Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo. El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización. El Gobierno Nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley. (Artículo 74, Ley 1753 de 2015).

2 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_383897/lang-es/index.htm, "Recortar la protección de los trabajadores no redundará en mayor crecimiento", consultado el 20 de julio de 2015.

La medición del trabajo decente constituye un desafío en la identificación de sistemas de medición confiables y universales que permitan arribar a conclusiones científicas sobre los grados de calidad que informan los indicadores de empleabilidad en un contexto específico.

En el presente ejercicio de investigación se adoptará el sistema propuesto por Anker et ál. (2003) que pretende agrupar en los indicadores que se presentarán el grado de adecuación a los estándares que caracterizan los principales indicadores de trabajo decente a nivel global. Dicho ejercicio tuvo una aplicación local para la ciudad de Bogotá, expresada en el análisis de Camacho et al. (2012).

3. OPORTUNIDADES LABORALES

La realización del trabajo supone el acceso al mismo, como presupuesto del acceso a una actividad que contenga los estándares de trabajo decente para lo cual el diseño institucional debe prever esquemas que faciliten la inserción en el mundo laboral.

La estrategia del gobierno colombiano en el segundo mandato del presidente Santos se ha centrado en promover oportunidades de trabajo para reducir el desempleo juvenil, a partir de una estrategia basada en la remoción de barreras formales de acceso laboral, y programas coyunturales asistenciales de promoción del acceso al sistema de relaciones laborales.

El desempleo juvenil constituye, sin duda, una de las principales disfuncionalidades del sistema de relaciones laborales colombiano en el cual la tasa de desempleo juvenil integrada por jóvenes entre 14 y 28 años asciende al 16 % (el doble de la tasa nacional de desocupación, DANE, 2015).

Como parte de la estrategia para reducir los indicadores de desempleo juvenil, el Ministerio del Trabajo retomó la iniciativa presentada al iniciar el segundo mandato de la administración del presidente Santos, para eliminar la libreta militar para jóvenes entre 24 y 28 años de edad como requisito para la vinculación laboral, así como la postergación del cobro de dicha obligación al primer año de trabajo.

Se trata, sin duda, de una propuesta bien intencionada, orientada a la supresión de barreras para el ingreso al mundo del trabajo que debe ser analizada con detenimiento para determinar los verdaderos alcances de la propuesta.

La libreta militar constituye un requisito de contratación laboral (Ley 48 de 1993 artículo 37) al tiempo de condicionar el grado de educación superior que supone un límite indirecto a la vinculación laboral.

La medida aunque está bien orientada, debe ser analizada en conjunto con los demás problemas del diseño institucional que determinan el desempleo juvenil constituidos, por una parte, por la brecha entre sistema educativo y el mundo del trabajo y, por la otra, por la adquisición de experiencia laboral.

En cuanto a la población objetivo de la medida, se debe advertir que la distribución por género del desempleo juvenil indica que un total de 631.945 mujeres

integran la cifra en contraste con 492.522 hombres a quienes está dirigida la remoción de la barrera formal para acceder al trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2015).

Eliminar la presentación de la libreta militar como requisito para la vinculación laboral no resolverá el problema estructural del desempleo juvenil cuyas raíces están relacionadas con los problemas de calidad y pertinencia del sistema educativo y las limitaciones de los programas de promoción de inserción laboral juvenil.

Por su parte, el programa ‘40.000 primeros empleos’ se inscribe en un modelo de apoyo subsidiado para acceder al mundo laboral a través de la financiación pública de los primeros seis meses de vinculación como estímulo a la inserción laboral que presenta problemas de autosostenibilidad de cara al futuro y la inexistencia de mecanismos que promuevan la extensión de la vinculación más allá del programa.

Como complemento de la estrategia institucional para promover la inserción laboral, el contrato de aprendizaje constituye una figura de formación en el trabajo orientada a corregir los desajustes entre oferta y demanda de empleo, que desde la Ley 789 de 2002 constituye un método de reducción de costos laborales como resultado de la deslaboralización del modelo y la ausencia de incentivos para la continuidad y posterior vinculación laboral del aprendiz.

La libreta militar se erige como una barrera formal para acceder al trabajo que acompaña las barreras estructurales de desajustes en los procesos de formación y sistemas de adquisición de experiencia, las cuales redundan en los indicadores de desempleo juvenil que tendencialmente derivan en deserción en la búsqueda de trabajo, propensión a la informalidad y la pérdida de competencias profesionales.

Por otra parte, cuando se habla de trabajo decente, debe acudirse no solamente a la situación actual de la situación laboral de aquellas personas vinculadas contractualmente, sino también al negativo de la misma; esto es, se debe observar el panorama de quienes están en capacidad de trabajar y no lo hacen. Lo anterior, con el objetivo de lograr extraer las causas o razones que impiden incluir al mercado laboral a los individuos capacitados para ingresar al mismo.

De acuerdo con el postulado anterior, es posible ver cómo la categoría trabajo decente apela en primer lugar al término ‘oportunidades laborales’ como punto de partida y finalidad principal. Como se mencionaba en la introducción, en la 87

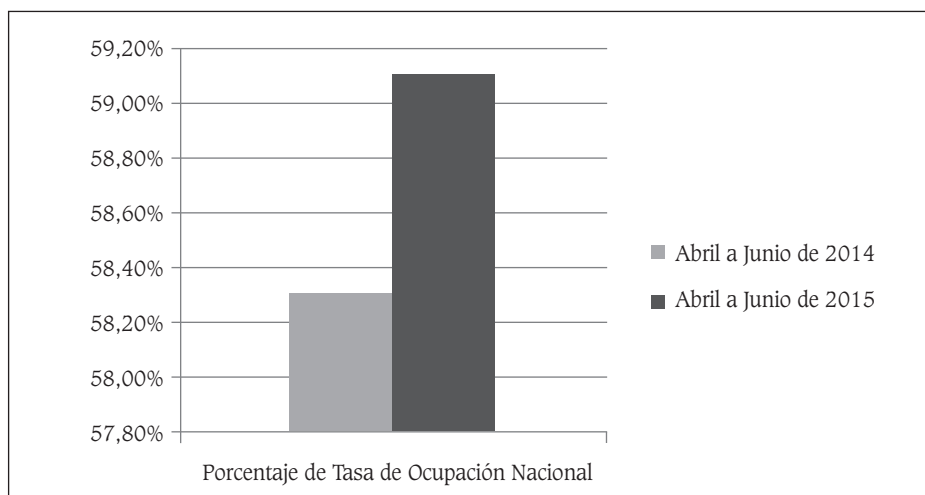
Conferencia del Trabajo de la OIT, se incluyó el término trabajo decente, apelando directamente a una finalidad muy diáfana: “Promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

De esta manera, las oportunidades laborales pueden ser medidas desde dos dimensiones: una positiva y una negativa. La positiva se refiere a las oportunidades existentes de trabajo en el mercado laboral y la negativa se refiere a la escasez de estas.

3.1 Oportunidades laborales, dimensión positiva

Esta dimensión suele aproximarse mediante el análisis de la tasa de ocupación, es decir, la posibilidad de que, al analizar la tasa efectiva de ocupación en un territorio, esto es, haber encontrado un empleo estando en condiciones y en disposición de desarrollar dicha actividad.

Gráfica 1. Porcentaje de tasa de ocupación nacional (2014-2015)



Fuente: DANE-GEIH.

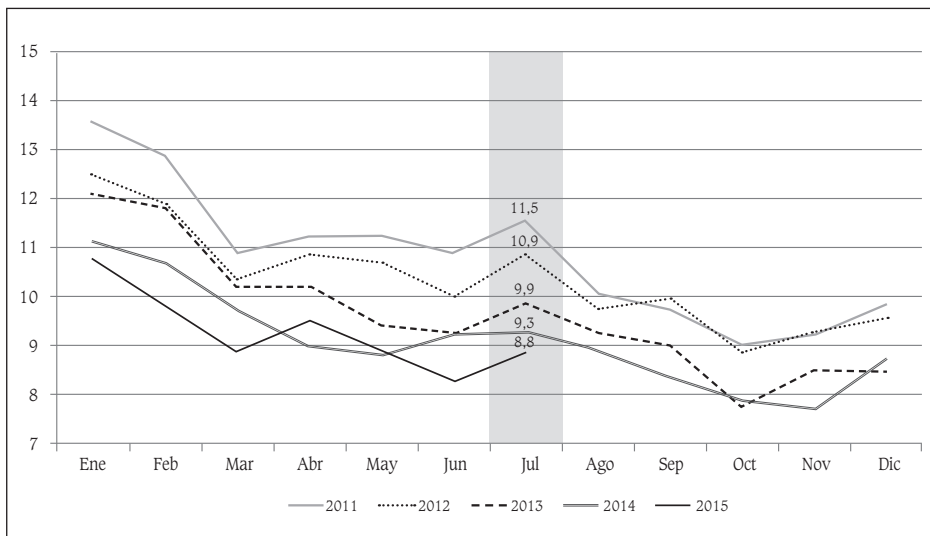
En las cifras más actualizadas del último trimestre del año, es posible apreciar que según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, existe un aumento de la tasa de ocupación de un 0,8 % con respecto al mismo período del año pasado.

En ese orden de ideas, el análisis de la dimensión positiva de las oportunidades laborales, como elemento esencial del trabajo decente, muestra un resultado favorable.

3.2 Oportunidades laborales, dimensión negativa

La dimensión negativa de este componente debe ser medido a través de la tasa de desocupación; esto es, personas cuya voluntad y capacidad física se enfocaban en encontrar un empleo, pero no lo consiguieron (Camacho, Dussán, Guataquí, 2012).

Gráfica 2. Tasa de desempleo total (2011-2015)



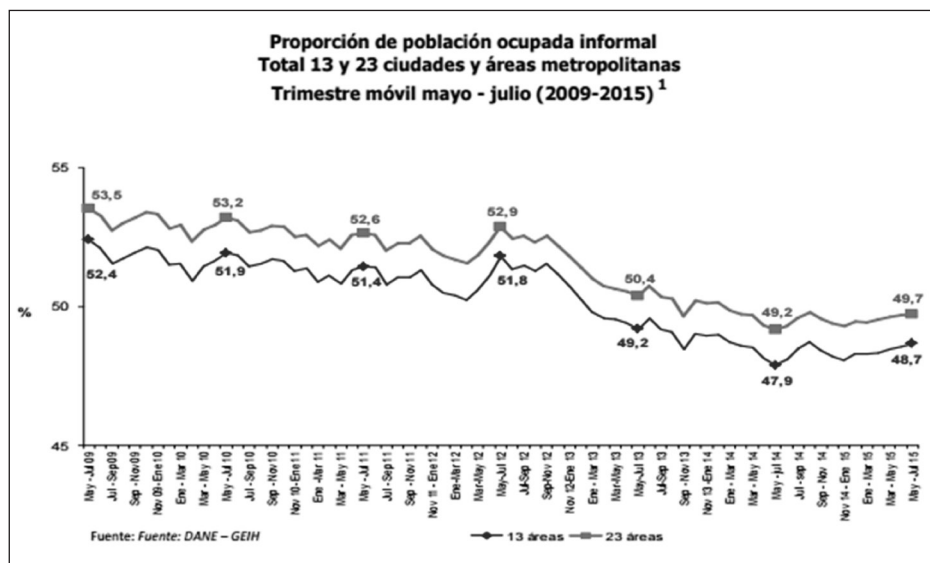
Fuente: DANE-GEIH.

Como conclusión de este primer análisis, se entiende que las tasas de desempleo han venido progresivamente bajando desde 2012 hasta el día de hoy, con lo cual se ha visto que las oportunidades laborales han ido creciendo sistemáticamente.

Se debe recordar que en las anteriores estadísticas se analizaban, esencialmente, desde una perspectiva de ocupación, sin entrar a discriminar la formalidad o informalidad de la vinculación ocupacional. Ahora bien, ese elemento resulta esencial en la medida en que una vinculación formal garantiza eficazmente la realización de los postulados esenciales del trabajo decente.

Así, para completar el anterior análisis, debe hacerse una discriminación entre el trabajo informal y el trabajo formal, pues es este último el que realmente se ciñe por los elementos básicos del trabajo decente³:

Gráfica 3. Tasa de informalidad 2009-2010



Fuente: DANE-GEIH.

En ese sentido, es posible evidenciar la persistencia de un alto porcentaje de informalidad en el trabajo dentro de la tasa de ocupación general, a nivel nacional.

Por otro lado, para complementar la anterior conclusión es necesario encontrar el reportaje general de personas vinculadas al sistema integral de seguridad social, tanto en pensiones como en salud, para que de la masa activa de cotizantes, sea posible entrever el total de la población que efectivamente se encuentra en el marco de un vínculo formal de trabajo.

³ La definición adoptada por el DANE para la medición del empleo informal, se remite a la resolución 15ª CIET de la OIT de 1993 y a las recomendaciones del grupo de Delhi. Estas indican que la aproximación a la medición de informalidad en materia de escala de personal ocupado en las empresas, debe ser de hasta cinco trabajadores excluyendo los independientes que se dedican a su oficio y a los empleados del gobierno. Por otra parte, se considera que la seguridad social constituye también una aproximación importante al grado de formalidad del empleo.

Las deficiencias en materia de afiliación universal al Sistema Integral de Seguridad Social (solo el 30 % de la población ocupada se encuentra afiliada al sistema pensional, ver infra 9.), las altísimas tasas de informalidad en la ocupación (49 % en el sector urbano/ 88 % en el sector rural) y a una tasa de desempleo oficial del 8,8 % para julio de 2015, reduce el estándar que procura el respeto a las oportunidades laborales como elemento principal del trabajo decente.

4. TRABAJO QUE DEBERÍA SER ABOLIDO

Esta categoría implica el respeto por la libertad de elección de trabajo y la aceptabilidad del mismo. Esto quiere decir, que dentro de esta categoría está englobado todo tipo de trabajo que debe ser excluido del sistema de relaciones laborales en condiciones deseables según los criterios modernos de trabajo. Así, una de las estadísticas clave en este criterio es el análisis de las cifras de trabajo infantil en Colombia.

En Colombia de un total de 11.159.000 niños entre 5 y 17 años se reportan 1.039.000 menores trabajando que representan una tasa del 9,3% de trabajo infantil para el trimestre octubre-diciembre 2014 (Ministerio del Trabajo 2015) que constituye una contradicción evidente con los Convenios fundamentales 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo.

Según el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a 30 de junio de 2015, se tienen las siguientes estadísticas discriminadas por regiones y por género:

Tabla 1. Investigaciones ICBF nacional de los niños y adolescentes en proceso administrativo de restablecimiento de derechos por motivo de ingreso trabajo infantil con corte a 30 de junio de 2015

Regional	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Amazonas	1	2	3
Antioquia	37	72	109
Arauca	1		1
Atlántico	61	60	121
Bogotá	50	60	110
Bolívar	83	130	213
Boyacá	9	25	34
Caldas	22	53	75
Caquetá	5	22	27
Casanare	3	1	4
Cauca	5	5	10
Cesar	316	318	634

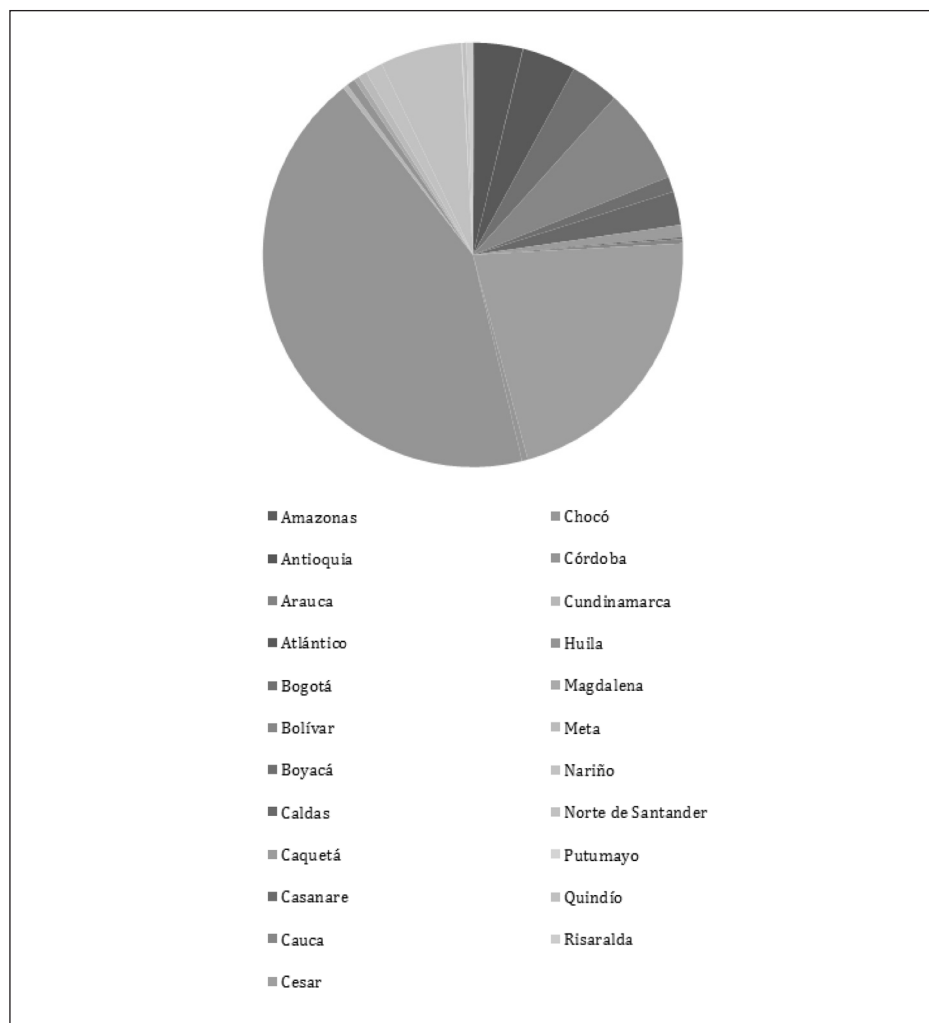
Continúa

Regional	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Chocó	0	13	13
Córdoba	537	727	1.264
Cundinamarca	2	9	11
Huila	9	10	19
Magdalena	4	8	12
Meta	7	12	19
Nariño	13	26	39
Norte de Santander	71	113	184
Putumayo	2	0	2
Quindío	3	6	9
Risaralda	8	7	15
Santander	3	3	6
Sede Nacional	3	3	6
Sucre	5	2	7
Tolima	8	122	20
Valle del Cauca	35	52	87
Vaupés	1	0	1
Vichada	0	1	1
Total General	1.304	1.752	3.056

Fuente: Sistema de Información Misional - SIM.

La siguiente gráfica expone de manera más explícita la situación de cada uno de los departamentos reportados frente a este flagelo:

Gráfica 4. Trabajo infantil por departamentos



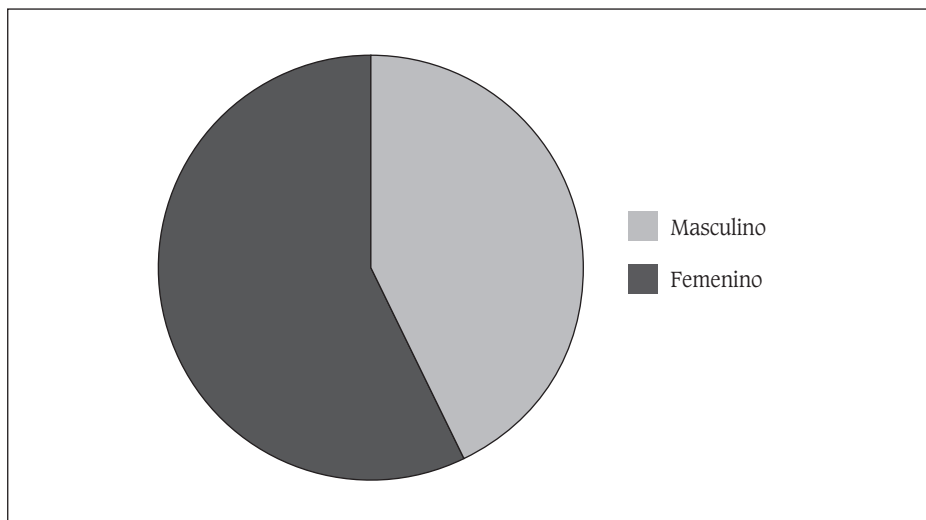
Fuente: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2015).

Es especialmente preocupante la situación del Departamento de Córdoba, donde se encuentra el 41,36 % del total de la población de trabajo infantil en Colombia.

De igual manera, es importante analizar que en el marco de un enfoque de género, se tiene que los niños son más visibles en cuanto a trabajo infantil se trata frente a las niñas. Esto puede obedecer a que las niñas podrán también ser explotadas, pero desde su propio hogar, obligándolas a ejercer cualquier tipo de labores

domésticas y, por tanto, gozar de menos visibilidad para el ICBF. Según sus cifras, encontramos que por género se distribuye de conformidad con la siguiente gráfica:

Gráfica 5. Trabajo infantil



Fuente: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2015).

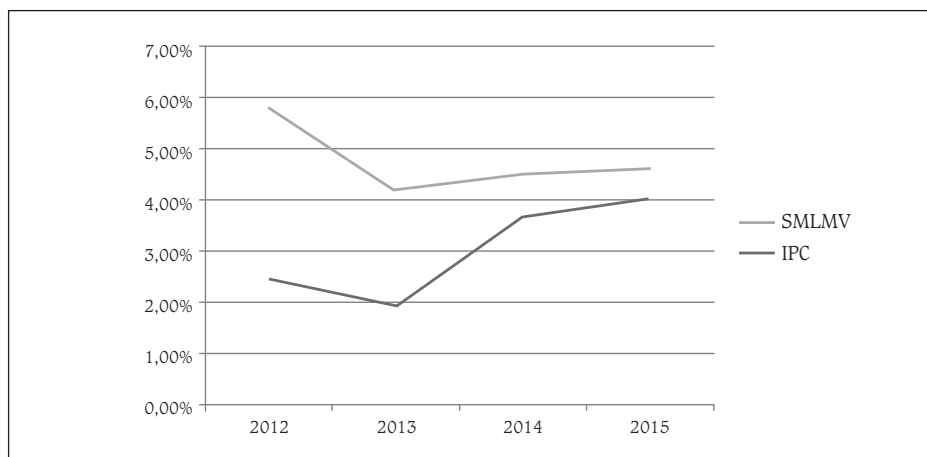
El trabajo infantil debe ser abolido a través de la identificación y corrección de las principales causas sociales, culturales y económicas para permitir a los niños que tengan su desarrollo escolar natural que le permita agotar cada una de las etapas de madurez propias de su edad y una vez cuenten con la independencia y autonomía para tomar la decisión de trabajar, puedan ingresar libremente al mundo laboral.

5. INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJOS PRODUCTIVOS

Los ingresos adecuados y trabajos productivos se refieren, esencialmente, a la remuneración que perciben los trabajadores asalariados; esto es, el grado de cumplimiento de los postulados constitucionales de mínimo vital y móvil reflejados en lo que la ley contempla como salario mínimo. En ese sentido, según el DANE, el ingreso promedio de un trabajador asalariado en Colombia es de 906.452 pesos/ 302 dólares (1,4 salarios mínimos).⁴ Ahora bien, esa cifra aumenta en la medida en que el análisis se ciñe sobre el ingreso promedio que perciben los hogares en el país, siendo este 1.924.933 pesos/ 642 dólares, que en relación con el anterior año, implica un aumento del 1,7 %.

La siguiente estadística compara el desempeño del ingreso mensual en relación con el aumento porcentual del Salario Mínimo contrastado con el aumento del índice de precios al consumidor, con fin de dar cuenta de la relación entre estos dos indicadores a través del tiempo y determinar la progresiva pérdida de la capacidad adquisitiva del salario:

Gráfica 6. Incremento salario mínimo en relación con la inflación



Fuente: Banco de la República (2015).

4 <http://www.eltiempo.com/economia/indicadores/ingresos-de-los-colombianos-segun-el-dane/15429799> Consultado el 10 de septiembre de 2015.

Se evidencia que el efecto de la inflación de 2015 amenaza con dejar inermes a los trabajadores que perciben un salario mínimo frente al alza de precios y la posibilidad de consumo de productos en razón a que si se llegase a igualar la inflación con el reajuste del Salario Mínimo, implicaría que en términos reales no habría aumento real —para este año— de este último.

6. HORAS DECENTES DE TRABAJO

El diseño normativo colombiano en materia de limitación de la jornada de trabajo para permitir el descanso y la conciliación de la vida familiar y laboral se matricula en la regla general de las 8 horas diarias y las 48 semanales, en contraste con la tendencia global de regulación de la jornada máxima en 40 horas semanales. (OIT, 2007).

Sin embargo, la limitación formal del ordenamiento laboral contrasta con el promedio de 10,1 horas diarias en el terreno empírico (DANE, 2014) que deriva de la informalidad laboral y la insuficiencia del ingreso.

Además de los porcentajes de informalidad, los bajos ingresos que reciben los trabajadores condicionan la búsqueda de mayores ingresos a través de jornadas extraordinarias o complementarias que comprometen el descanso fisiológico necesario y la conciliación de las obligaciones laborales con la vida familiar.

El modelo institucional de corte regresivo para aumentar indicadores de empleabilidad determinó la modificación de la jornada diurna/nocturna a través de la Ley 789 de 2002 para reducir los recargos que derivan del trabajo nocturno.

En este sentido el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo ampliando la jornada diurna desde las 6:00 a.m. hasta las 10:00 p.m. considerando nocturno las actividades desarrolladas después de las diez de la noche y antes de las seis de la mañana, de la misma manera el recargo por trabajo en dominicales y festivos que otrora correspondía al 100 % se disminuyó al 75 % por conducto del artículo 26 de la misma norma.

La medida fundamentada en la reducción de derechos como presupuesto del crecimiento de los indicadores de empleabilidad probó su ineficiencia económica y contraevidencia con los factores reales que dificultan la realización de labores después de las 6:00 p.m. que constituía el parámetro de identificación de la iniciación noche que demanda recargos para afrontar las dificultades de las labores en aquellos espacios de tiempo.

Como consecuencia de la ineficiencia e inconveniencia de la medida en campaña, el 10 de junio de 2014, el presidente-candidato anunció el compromiso de presentar una iniciativa legislativa para “restablecer las horas extra” una iniciativa de campaña abiertamente contradictoria de la reforma laboral más importante

del gobierno de Álvaro Uribe y que constituía, en consecuencia, elemento de diferenciación de su propuesta social.

En este caso, más que un incumplimiento, se trata de un sofisma de distracción: presentar una propuesta de contrarreforma no necesariamente implica reformar el estado actual de la legislación en torno a las horas extras.

El Ministerio del Trabajo presentó en la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, integrada por este, empresarios y organizaciones sindicales, la propuesta de modificar la jornada nocturna a partir de las ocho de la noche y excluir el pago de los recargos nocturnos de la base para cotizar a las Cajas de Compensación, en la búsqueda de consenso entre los integrantes de dicha comisión sin que fuera presentada una iniciativa en este sentido al legislativo para su trámite.

7. ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El patrón que determina la contratación indefinida como la modalidad contractual estándar ha sido progresivamente sustituido, prevaleciendo formas atípicas temporales de contratación de forma que en Colombia entre el 50 y el 75 % de los trabajadores se encuentran vinculados a través de contratos precarios. (OIT, 2015).

El modelo institucional del ordenamiento laboral colombiano se inscribe en instituciones que favorecen (i) la contratación por tiempo definido (flexibilidad de entrada) y (ii) la libertad de despido (flexibilidad de salida).

La realización del principio de estabilidad en Colombia se encuentra seriamente comprometida en función de la precarización del vínculo laboral como medida de fomento del empleo (Baylos, 2015).

- La contratación a término fijo se condiciona en Colombia exclusivamente al pacto escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 47 del C.S.T. sin que se establezca ninguna causalidad operativa que habilite este tipo de contratación.

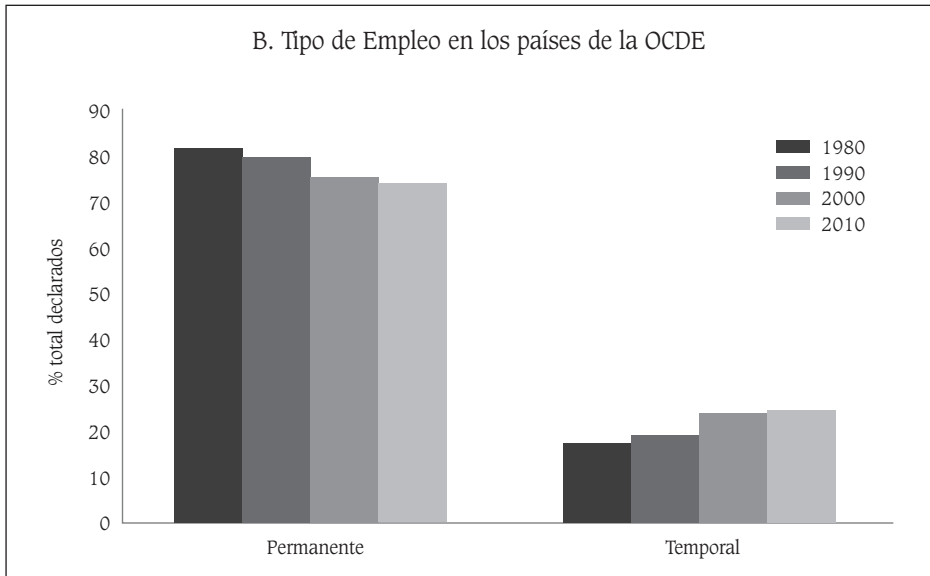
La precariedad del vínculo que deriva de la contratación por tiempo determinado en Colombia deriva no solo de la libertad de adscripción a esta modalidad, sino también de la libertad de terminación supeditada al preaviso de 30 días para la finalización del vínculo.

Sobre el particular, conviene señalar la inaplicación de los criterios de renovación obligatoria contenidos en la jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional por considerar la carencia de nivel vinculante de los contenidos de la parte motiva que indica la fórmula para hacer compatible la modalidad contractual con el ordenamiento superior:

La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación. (Corte Constitucional, Sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz).

El modelo jurídico laboral favorece la contratación temporal en detrimento de los empleos permanentes que inscribe a Colombia en la tendencia global y de los países de la OCDE:

Gráfica 7. Contratación temporal en los países de la OCDE



Fuente: Acrip, Fedesarrollo (2015).

- En materia de restricciones al despido patronal, el Convenio 158 —aún no ratificado por Colombia— de la OIT establece las reglas principales que informan el principio de estabilidad como parámetro de caracterización de las relaciones laborales que se orientan a la vocación de permanencia de la vinculación como modelo estándar de contratación. De acuerdo con la norma internacional de referencia: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. En Colombia, el despido sin justa causa es una medida habilitada por el ordenamiento a cambio de una indemnización *forfataria* en función de la modalidad contractual fuertemente reducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

- a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;
- b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.
 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Las medidas de erosión progresiva de los mecanismos de protección del empleo se inscriben en los modelos de flexibilidad (flexiseguridad) que culpabilizan al sistema de estabilidad laboral de las problemáticas de empleabilidad.

La premisa anterior debe ser descartada en función de la inadmisibilidad de la tesis de la erosión de los esquemas de garantías para crear empleo que contradicen la promesa del Estado Social de Derecho de acceso a un trabajo en condiciones dignas y justas; y la ineficiencia económica de vincular la creación de empleo a normas laborales de regresión (sentencias C-038 de 2004 y C-257 de 2008).

8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATAMIENTO EN EL TRABAJO

A la hora de analizar la situación del trabajo decente, es preciso observar la igualdad de oportunidades y de tratamiento a las personas en el lugar de trabajo. Una de las formas de discriminación laboral con mayor relevancia es aquella originada por razones de género. De acuerdo a la información del DANE para el trimestre comprendido entre abril y junio de 2015, de la población en edad de trabajar (PET) el 48,9 % se encontraba representada por hombres y el 51,1 % por mujeres, no obstante, la población económicamente activa (PEA) está conformada en un 56,5 % por hombres y en un 43,5 % por mujeres. Así, aun cuando es mayor la población femenina en edad de trabajar, es menor la cantidad que se encuentra económicamente activa, es decir, laborando o buscando empleo.

De esa PEA, encontramos que la población ocupada se compone en un 57,8 % de hombres y en un 42,2 % por mujeres. A la luz de las estadísticas anteriormente mencionadas, se vislumbra una clara disparidad en cuanto a ocupación entre la población masculina y femenina, que puede ser una muestra de desigualdad en oportunidades para ingresar al mercado laboral, e incluso de tratamiento en el trabajo, teniendo en cuenta que ello puede derivar en el abandono de un empleo o desincentivar la búsqueda de un empleo formal, engrosando el número de mujeres que —estando en edad de trabajar y estando económicamente activas— se encuentran desocupadas (Por supuesto, hay muchos otros factores de índole social que pueden influir para que la población femenina ocupada sea inferior a la masculina, no es esto necesariamente un efecto de desigualdad de oportunidades o tratamiento en el trabajo).

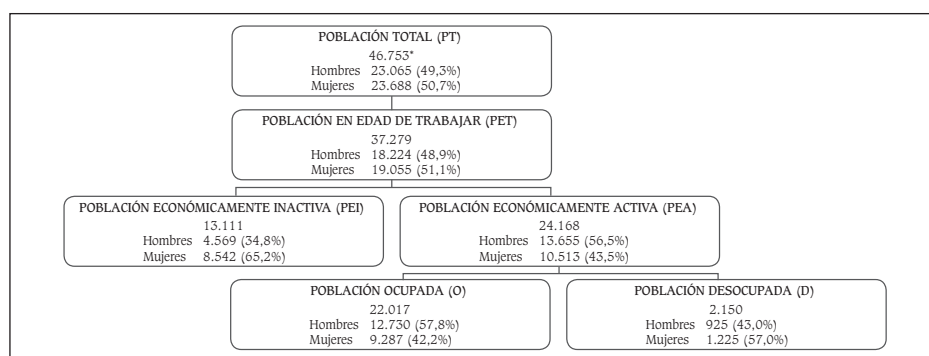
Por ejemplo, entre abril y junio de 2015, la tasa de desempleo de las mujeres fue del 11,7 %, presentando un incremento del 0,1 % en comparación con el 11,6 % registrado en el mismo período de 2014; en contraste, la tasa de desempleo de la población masculina se encuentra en 6,8 %, disminuyendo 0,2 % respecto del mismo período de 2014.

Para el trimestre abril-junio de 2015, el 56,4 % de las mujeres inactivas —aquellas que no están trabajando o buscando empleo— se dedicó a oficios del hogar, y tan solo el 30,5 % de ellas se dedicó a estudiar, mientras que el 59,6 %

de los hombres inactivos se dedicó principalmente a estudiar, lo cual no es un dato menor, ya que la educación es un factor que aumenta las posibilidades de tener acceso al mercado laboral, lo cual puede acentuar a futuro todavía más la diferencia entre la población ocupada masculina y femenina. Cabe señalar, que tanto el porcentaje de hombres inactivos como de mujeres inactivas se redujo frente al mismo período del año pasado, en un 3,3% en el caso de los hombres y un 0,9% en el de las mujeres.

Del total de la población desocupada cesante registrada en el periodo abril-junio de 2015, el 56,6% correspondió a mujeres y el 43,4% a hombres. En ese sentido, se observa que hay una notable desigualdad en materia de ocupación de la población en cuanto a género. La población femenina en edad de trabajar es mayor, sin embargo, la población masculina económicamente activa es superior a la femenina en un 6,5%, y es aún mayor la distancia entre uno y otro grupo cuando se observa la población ocupada. Asimismo, se observa un ligero incremento en la población desempleada femenina, además, en el período estudiado, la población inactiva femenina se dedicó mayormente a oficios del hogar, mientras que la población masculina en la misma situación se dedicó principalmente a estudiar, aumentando así sus posibilidades de acceso en un futuro al sistema laboral, fenómeno que podría aumentar la brecha en materia de población ocupada entre hombres y mujeres en edad de trabajar.⁵

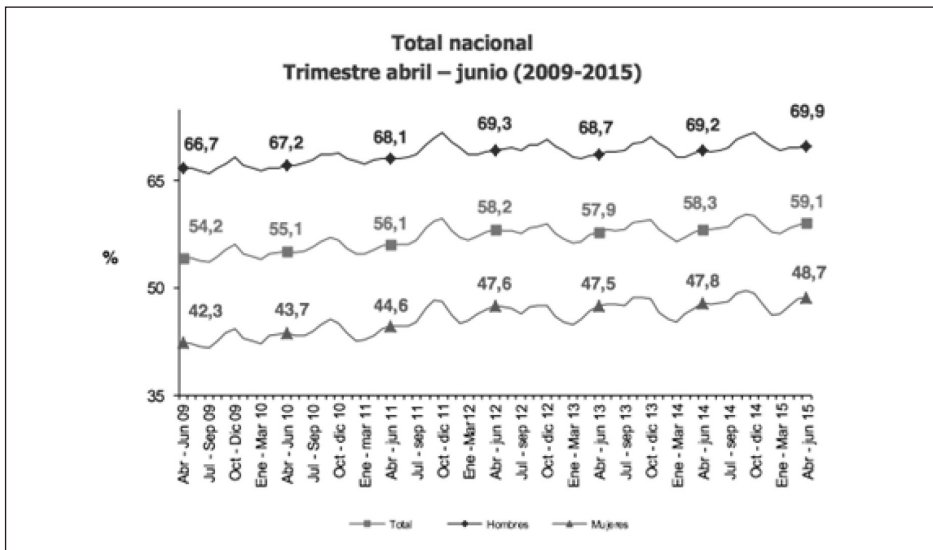
Gráfica 8. Relación por género en el sistema de relaciones laborales



Fuente: DANE.

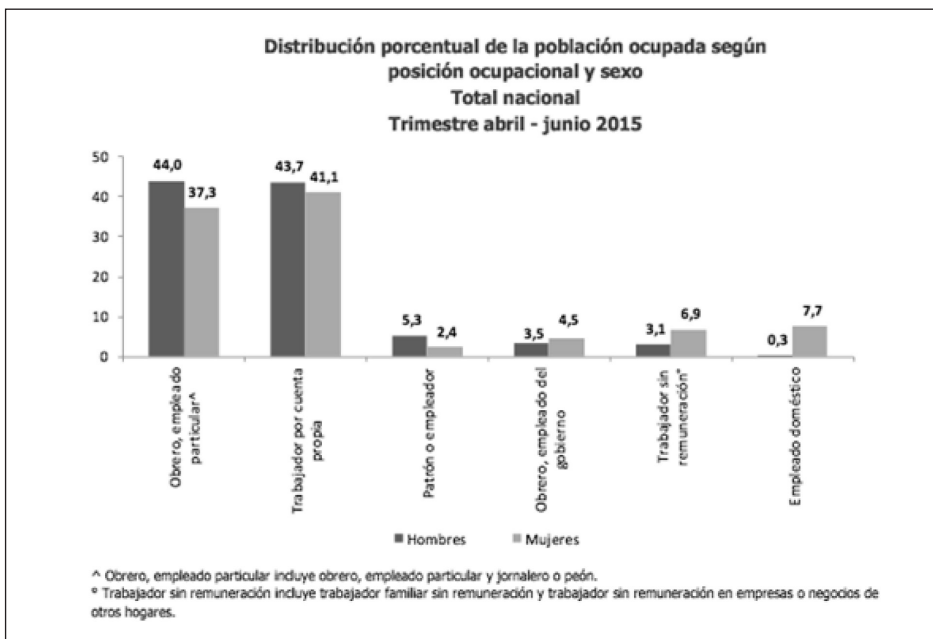
5 http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_abr_jun_15.pdf Consultado el 10 de septiembre de 2015.

Gráfica 9. Tasa de ocupación según sexo



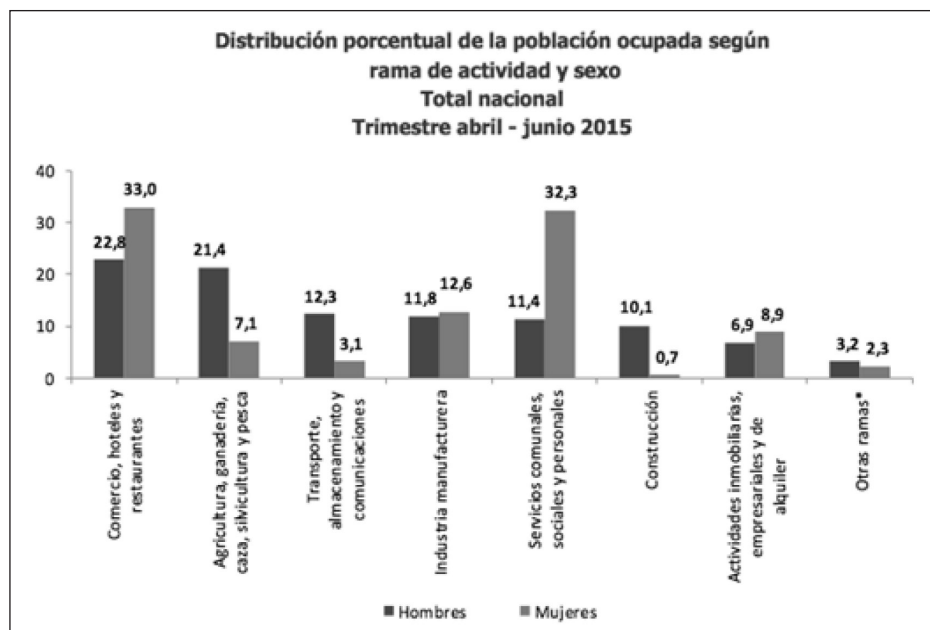
Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Gráfica 10. Distribución ocupacional por género



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Gráfica 11. Distribución por rama y sexo



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Los paradigmas machistas que determinan la incompatibilidad entre cargas familiares y laborales determinan que para las mujeres que tienen responsabilidad laboral se reduce la oferta de vinculación laboral en un 17,4 % en contraste con un 2,4 % de los hombres. (Ministerio del Trabajo, 2013).

9. AMBIENTE SEGURO DE TRABAJO

Otro aspecto que necesariamente debe ser tenido en cuenta a la hora de verificar la situación de trabajo decente en un país es el ambiente seguro de trabajo, teniendo como mira ambientes laborales que “preserven la integridad física y mental de los trabajadores” (Camacho, Dussán, Guataquí, 2012), aspecto que afecta por supuesto no solo al trabajador, sino también a su familia y, posiblemente, la productividad del trabajador, generando así mismo consecuencias para el empleador.

En materia de Riesgos Laborales para mayo de 2015 se encuentran afiliados al sistema un total de 9.288.829 trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2015), que representa una cobertura del 43,71 % indicando un déficit en materia de prevención y atención de contingencias de origen laboral.

En 2014, se registraron 211 muertes menos que en 2013 calificadas como profesionales; no obstante, las enfermedades calificadas como profesionales aumentaron en 2.573 casos en el mismo período (incremento del 33,03 %), del mismo modo que los accidentes calificados como profesionales se incrementaron en un total de 158.239 (aumento del 29,74 %). (Ministerio de Salud, 2014).

En ese orden de ideas, si bien se registró una disminución en la cantidad de muertes calificadas como laborales en los años estudiados, y un incremento en la cantidad de trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales, las enfermedades y accidentes laborales aumentaron de manera considerable, de modo que puede vislumbrarse un aumento en la cobertura, pero —con el incremento de enfermedades y accidentes calificados como laborales— se evidencia en cierta medida carencia de sistemas o políticas efectivas de prevención (por supuesto, al aumentar la cobertura es natural que incremente el número de accidentes y enfermedades de índole laboral registrados).

10. PROTECCIÓN SOCIAL

Los sistemas de seguridad social se han desarrollado para hacer frente a contingencias tales como las enfermedades, vejez y muerte. En ese sentido, un sistema de protección social o seguridad social que efectivamente proteja a la población de tal tipo de contingencias de manera universal es elemento determinante del trabajo decente.

De acuerdo con Colpensiones, en Colombia únicamente el 30 % de los ocupados cotiza al sistema general de pensiones, de los cuales tan solo el 10 % logrará completar los requisitos para acceder a una pensión de vejez de acuerdo a los requerimientos establecidos en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, de modo que un 90 % de la población ocupada que cotiza al sistema general de pensiones no tendrá acceso a una pensión de vejez y deberá conformarse con la devolución de saldos o una indemnización sustitutiva, que por supuesto no son suficientes para garantizar estabilidad económica durante la vejez, a lo que debe sumársele la gran cantidad de personas ocupadas que no cotizan al sistema y, por ende, tampoco accederán a pensión de vejez.

Para aumentar la cobertura del sistema se ha previsto, en seguimiento de las directrices formuladas por la OCDE y el FMI, la sustitución de la formalización y afiliación al sistema para construir derechos pensionales por la implementación de sistemas asistenciales constituidos por los Beneficios Económicos Periódicos y el Programa Colombia Mayor que otorgan prestaciones inferiores al salario mínimo que no pueden considerarse pensiones y no representa el carácter vital en el ingreso que debe observar una mesada pensional.

Con corte al 30 de junio de 2015 el número de afiliados activos de Colpensiones era de 2.433.591, de los cuales 1.511.272 son activos cotizantes (es decir, presentan pago durante el mes de recaudo del corte) y 922.319 activos no cotizantes (Colpensiones, 2015).

Ahora bien, de acuerdo a la metodología ‘fuerte’ para medir la seguridad social en salud y pensión debe contemplarse el porcentaje de trabajadores afiliados al sistema de pensiones y, en cuanto a salud, solamente tener en cuenta aquellos afiliados al régimen contributivo (Camacho, Dussán, Guataquí, 2012), vemos que

el 48,2% de los ocupados en las 13 ciudades y áreas metropolitanas cotizaban a pensión entre mayo y julio de 2015, mientras que para las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue de 46,9%. Por su parte, para el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de ocupados aportantes al régimen contributivo y especial fue de 55,4%, y para el total de 23 ciudades y áreas metropolitanas esta proporción fue de 54,0%⁶.

A diciembre de 2014 la cantidad de afiliados cotizantes era de 10.863.753, mientras que para junio de 2015 pasó a ser de 11.045.858, (Superintendencia de Salud, 2015) lo que representa un aumento del 1,67% en el primer semestre de 2015 respecto de diciembre de 2014, así como también se presentó un incremento de los beneficiarios del régimen subsidiado en el mismo período de tiempo, los cuales pasaron de 22.882.669 a 23.279.612, un aumento del 1,73%.

6 http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_eje_informalidad_may_jul_15.pdf Consultado el 10 de septiembre de 2015.

11. BALANCE ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR

Además de garantizar unos niveles mínimos de calidad de vida laboral, el trabajo decente también busca otorgar una calidad de vida familiar básica. La necesidad de un balance entre el trabajo y la vida familiar surge a partir del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. No obstante, esta necesidad va más allá, y en la actualidad, tal como pretende la Convención 156 de la OIT, llevada a cabo en 1981, todas las políticas deben garantizar que las personas con responsabilidades familiares puedan trabajar o buscar un trabajo sin estar sujetas a ninguna clase de discriminación (Camacho, Dussán, Guataquí, 2012).

Así, es importante señalar que, de acuerdo a un estudio que se realizó con 6.114 niños del National Longitudinal Survey of youth (Encuesta Nacional longitudinal de la juventud), los hijos de madres que trabajaron tiempo completo durante el primer año de vida de aquellos, tenían mayor probabilidad de obtener resultados cognitivos y conductuales negativos entre los tres y ocho años de edad, en comparación con aquellos niños cuyas madres trabajan solo medio tiempo, (Hill, Waldfogel, Brooks, Gunn & Han, 2005. Citado por Barrera, 2014). En ese sentido, es relevante señalar que el régimen laboral colombiano otorga una licencia de maternidad —descanso remunerado en época de parto— a las madres de catorce (14) semanas, 2 de ellas previas al parto y 12 posteriores, con la posibilidad de trasladar una de las semanas del parto al posparto. Así mismo, se otorga una licencia de paternidad de ocho días para el padre del menor, aunque la Ley 755 de 2002 hace referencia al “esposo o compañero permanente”.

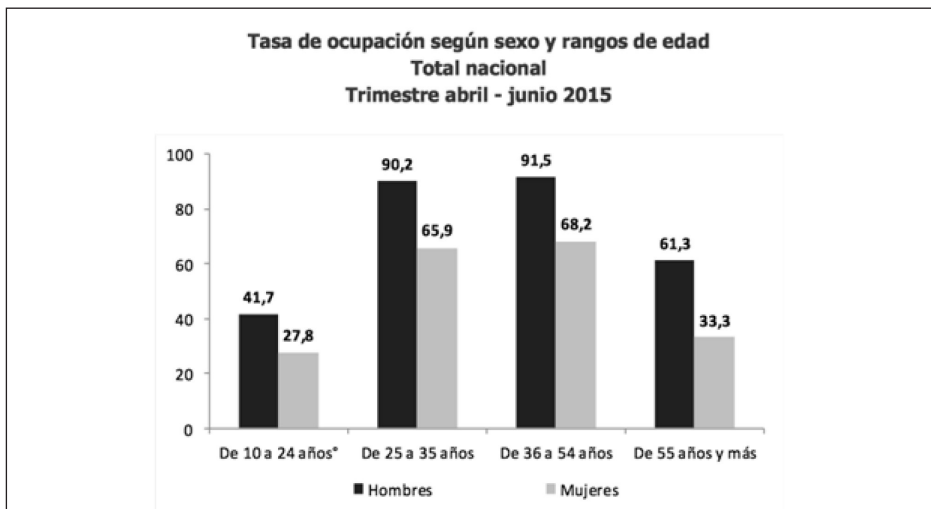
En ese sentido, se observa que el tiempo otorgado en virtud de la licencia de maternidad, y por supuesto de paternidad, es considerablemente corto si se tiene como medida o ideal la compañía de la madre al bebé durante el primer año de vida, aun cuando no deba ser una compañía permanente, pero sí una presencia constante.

Diferentes estudios demuestran que lograr la conciliación entre el ámbito laboral y familiar, no solo mejora la calidad de vida en el aspecto privado o familiar de los trabajadores, sino que se manifiesta también “una mejora en el clima organizacional, los niveles de compromiso y el grado de permanencia de los empleados”. En el mismo sentido, al haber un mayor grado de compromiso por

parte de la empresa en lograr una conciliación entre trabajo-familia, se genera en los empleados mayor fidelidad, se da un incremento en el rendimiento, la lealtad y la productividad. Por consiguiente, el empleo de estrategias no solo permite lograr un equilibrio entre familia y el trabajo, sino que genera una disminución de ausentismo y un mayor rendimiento laboral, generando así beneficio no solo para el trabajador, sino para la empresa o para el empleador. (Litchfield, Swanberg y Sigworth 2004, citado de Álvarez, Barrera 2014).

En este orden de ideas, una de las formas de analizar el balance entre el trabajo y la vida familiar es examinando las oportunidades laborales que tienen las mujeres entre los 20 y los 49 años, edad en la cual pueden tener o ya tienen responsabilidades familiares. Según indicadores del DANE, la tasa de ocupación para las mujeres entre los 25 y los 35 años fue de 65,9% y de los 36 a los 54 años de 68,2% en el período comprendido entre abril y junio de 2015⁷, aspecto preocupante si se tiene en consideración que la tasa de ocupación de las mujeres entre los 20 y los 49 años de edad en 2010 era del 75% aproximadamente. (Camacho, Dussán, Guataquí, 2012).

Gráfica 12. Tasa ocupacional por género y edad



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

7 http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_abr_jun_15.pdf Consultado el 10 de septiembre de 2015.

12. DIÁLOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La tasa de sindicalización que constituye el indicador del esquema de promoción de la libertad sindical contenida en los Convenios 87 y 98 de la OIT mantiene en Colombia un bajo 4,5 % que limita la representatividad sindical, el diálogo social y la consecuente cobertura de la negociación colectiva.

Tabla 2. Porcentaje de afiliación sindical por sectores

	Ocupados	Sindicatos	%	Afiliados	%	Tasa Afiliación
Ocupados total nacional	21.246.997	4.492	100	955.569	100	4,50
No informa	2.996	76	1,69	2.697	0,28	
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	3.444.942	489	10,89	87.968	9,21	2,55
Explotación de minas y canteras	231.656	53	1,18	42.241	4,42	18,23
Industria manufacturera	2.532.174	518	11,53	89.907	9,41	3,55
Suministro de electricidad, gas y agua	119.379	58	1,29	25.226	2,64	21,13
Construcción	1.254.818	108	2,40	7.320	0,77	0,58
Comercio, hoteles y restaurantes	5.791.011	786	17,50	90.805	9,50	1,57
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.771.438	446	9,93	75.902	7,94	4,28
Intermediación financiera	295.228	58	1,29	26.697	2,79	9,04
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.528.418	121	2,69	12.773	1,34	0,84
Servicios comunales, sociales y personales	4.274.938	1.170	26,05	494.608	51,76	11,57
Otros (hogares, 9-518; actividades no especificadas, 76/2.697)		85	0,89	3.215	0,34	

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Censo Sindical con información del Ministerio de Trabajo.

La estructura descentralizada (por empresa) de la negociación colectiva en Colombia constituye uno de los principales factores que limita la cobertura y alcance de los convenios colectivos y debilita el sindicato como sujeto de corrección de la desigualdad de partida de las relaciones laborales.

En materia de cobertura de la negociación colectiva, la cobertura consecuencial a la afiliación sindical representa una cifra que muestra la baja cobertura, la cual asciende al 2,95 %.

La disminución en la contratación colectiva que disminuyó de 507 en 2013 a 394 en 2014 y a 312 en 2015 (Ministerio del Trabajo) contrasta con el crecimiento en la inscripción de organizaciones sindicales y los pactos colectivos que aumentaron de 204 en el año 2013 a 236 en el año 2014 y los contratos colectivos que han incrementado de 964 en 2013 a 1.925 en 2014 (ENS).

Tabla 3. Convenciones colectivas por sectores 2013-2015

Sector	2013	2014	2015	Total
Actividades financieras y de seguros	0	4	1	5
Agroindustria	171	35	78	284
Bancario	10	7	2	19
Comercio	3	3	1	7
Educación	13	11	11	35
Empresa	1	1	22	24
Explotación minas	13	19	9	41
Gobierno	51	31	11	93
Gremio			1	1
Industria	129	121	103	353
Información y comunicaciones	3	2	2	7
Salud	26	88	20	134
Seguridad	5	12	8	25
Servicios (Hoteles, CCF, Restaurantes)	41	30	26	97
Servicios públicos	25	18	11	54
Transporte	16	12	6	34
Total general	507	394	312	1213

Fuente: Archivo sindical Ministerio del Trabajo (2015).

Tabla 4. Sindicatos registrados en el archivo sindical

Año	Cantidad
2000	77
2001	205
2002	117
2003	96
2004	108
2005	100
2006	72
2007	84
2008	97
2009	176
2010	158
2011	379
2012	398
2013	388
2014	277
2015	187
Total general	2.919

Fuente: Archivo Sindical Ministerio del Trabajo (2015)

Tabla 5. Cobertura de la negociación colectiva en Colombia

Año	Convención colectiva	Pacto colectivo	Acuerdos sector público	Contrato sindical	Total	Trabajadores beneficiados
	Nro. casos	Nro. casos	Nro. casos	Nro. casos	Nro. casos	
Convenios colectivos pactados por año						
2010	245	245	-	50	519	120.631
2011	353	256	-	164	685	164.608
2012	306	241	-	703	1.224	288.252
2013	459	253	266	963	1.941	521.867
Convenios colectivos vigentes y trabajadores beneficiados						
2011	692	460	-	160	1.316	202.908
2012	731	463	-	703	1.897	238.977
2013	793	490	266	963	2.512	627.449

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica Colectiva con información del Ministerio de Trabajo.

En materia de conductas antisindicales, entre 2013 y 2014 las violaciones a la vida, libertad e integridad de los sindicalistas mostraron una tendencia descendente en general, con excepción del hostigamiento y los atentados con o sin lesiones. Debe tenerse en cuenta que los datos corresponden a violaciones cometidas contra miembros de organizaciones sindicales. Con todo, vale indicar que entre el 1 de enero y el 6 de mayo de 2015 se presentaron los siguientes casos de violaciones contra miembros de organizaciones sindicales: 53 amenazas, 7 atentados (con o sin lesiones), 3 homicidios, 2 detenciones arbitrarias, 2 hostigamientos y 1 secuestro (CUT, 2015), lo cual, si bien no es un escenario ideal, plantea una reducción respecto a lo ocurrido en el año anterior, en el cual se presentaron un total de 341 violaciones, en contraste de 71 casos en el período mencionado de 2015.

De acuerdo con las cifras que reporta el sistema de información SPOA de la Fiscalía General de la Nación, en Colombia en materia de denuncias por homicidio amenazas y lesiones personales a miembros de sindicatos entre 2014 y 2015 se puede apreciar el siguiente panorama:

Tabla 6. Denuncias por violencia antisindical

Denuncias / delitos	2014	2015	Total
Amenazas	44	31	75
Homicidios	2	3	5
Lesiones	4	2	6
Total	50	36	86

Fuente: SPOA Fiscalía General de la Nación (2015).

Sin embargo, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Promoción de la Organización Social del Ministerio del Trabajo, en el período enero-diciembre 2015 se han reportado 48 amenazas y 16 homicidios que reflejan un porcentaje mayor de violencia antisindical.

Respecto de las denuncias reportadas, la tasa de judicialización de los anteriores crímenes en el período 2010-2015 consigna tan solo seis sentencias en materia de conductas antisindicales:

Tabla 7. Sentencias por investigaciones penales de conductas antisindicales

Año denuncia	Actuación	Año actuación
2008	Sentencia condenatoria	2011
2012	Sentencia condenatoria	2014
2008	Sentencia condenatoria	2009
2009	Sentencia condenatoria	2010
2009	Sentencia condenatoria	2010
2009	Sentencia condenatoria	2010

Fuente: SPOA Fiscalía General de la Nación (2015).

Las anteriores cifras demuestran que, con aumentos y disminuciones, se mantiene la violencia en Colombia contra los miembros de organizaciones sindicales, lo cual constituye uno de los principales elementos de reducción de la tasa de asociación sindical y el consecuente respeto de los Convenios fundamentales 87 y 98 de la OIT.

13. CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA EL TRABAJO DECENTE

En este aspecto se tienen en consideración las características del país dentro de las cuales se enmarcan las relaciones laborales y se estudia el trabajo decente. Así, se divide la estructura en sector primario o agropecuario, que hace referencia a actividades económicas que convierten los recursos naturales en productos no elaborados (agricultura, pesca, ganadería, caza, explotación de minas y canteras) el sector secundario se compone de la industria manufacturera, construcción, suministro de electricidad y agua y, finalmente, el sector terciario está compuesto por las ramas comercio, hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; servicios comunales, sociales y personales, y los sectores de actividades inmobiliarias e intermediación financiera (Camacho, Dussán, Guataquí, 2012). Para el período comprendido entre mayo y junio de 2015, el número de personas ocupadas en el total nacional fue de 21,9 millones, lo que representa un aumento del 2,5 % frente al mismo período del año anterior. Así mismo, las actividades que registran un mayor número de personas ocupadas fueron: comercio, restaurantes y hoteles; servicios comunales, sociales y personales, y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, entre las cuales se abarcó un 63,2 % de la población ocupada en dicho período.

Grafica 13. Distribución sectorial población ocupada

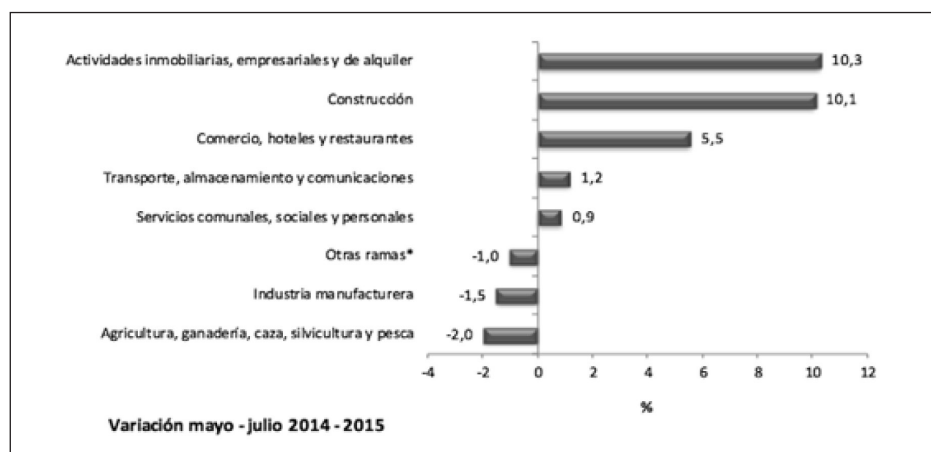


Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

De acuerdo con la tendencia anterior, se observa que el mayor crecimiento, frente al mismo periodo de 2014, se dio en actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (10,3 %) seguida por construcción (10,1 %) y comercio, restaurantes y hoteles (5,5 %).

No obstante, en relación con la tendencia señalada anteriormente, cabe resaltar que si bien a nivel nacional el sector preponderante es el terciario, en los centros poblados y rural disperso (cuya población ocupada es de 4,7 millones de personas) las áreas de mayor ocupación son agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (sector primario), con un total del 59,5 % de la población ocupada, seguido por comercio, restaurantes y hoteles con el 14 %.

Gráfica 14. Distribución porcentual de las actividades de la población ocupada



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

14. CONCLUSIONES

1. La evolución del trabajo decente en Colombia ha sido, en términos generales, positiva en relación con las oportunidades laborales que se presentan a la población, tanto en su dimensión positiva como en su dimensión negativa desde la dimensión de la empleabilidad como punto de partida al que se incluyen elementos cualitativos de aquella.
2. La construcción de un clima de trabajo decente satisfactorio debe empezar por trabajar directamente en uno de los flagelos más profundos del sistema de relaciones laborales colombiano constituido por la informalidad, la cual alcanza tasas cercanas al 49 % de la masa total de personas en condiciones de trabajar en el sector urbano y el 88 % en el sector rural.
3. El Gobierno Nacional, los Gobiernos Departamentales y Locales deberán incluir políticas efectivas dirigidas a combatir el trabajo indeseable, analizado desde la perspectiva del trabajo infantil. Es muy importante focalizar esfuerzos conjuntos en el Departamento de Córdoba, en donde se alberga a más del 40 % del total poblacional de trabajadores infantiles. La creación de esta política debe ser desarrollada a partir de la descentralización tanto de la gestión del gasto presupuestal de la Administración Central, como de la incidencia real del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en las regiones. El control sobre este tipo de trabajo debe ser analizado desde una perspectiva de género y de igualdad en el acceso a las oportunidades educativas para los niños y las niñas de Colombia.
4. La Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para 2015 debe tener en cuenta los factores determinantes de la inflación real causada en este año producto de los diferentes factores económicos que sufre nuestra economía, en relación con el aumento del salario mínimo. De esta manera, las discusiones que deben realizarse en esta mesa de concertación tendrán que analizar el impacto real y efectivo de la inflación colombiana proyectada a 2016 con el fin de evitar una pérdida de la capacidad adquisitiva —en el transcurso del año— de los trabajadores que devengan un salario mínimo; así como para potencializar la capacidad de consumo

de los mismos con el fin de fomentar el crecimiento económico y el fortalecimiento industrial de los distintos sectores económicos nacionales.

5. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo deberá socializar, visibilizar y fomentar la creación y mantenimiento de empleos que cumplan con las características establecidas por la Organización Internacional del Trabajo enfocadas a lograr un trabajo decente y una estabilidad laboral que permita aumentar los logros de Colombia desde esta dimensión. De esta manera, deberá hacerse una vigilancia y control especiales —empezando por la misma administración— de los esquemas de contratación que se manejan para ejecutar distinto tipo de labores, materializando, de esta manera, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, establecido en el Código Sustantivo del Trabajo desde 1967.
6. En materia de igualdad de oportunidades y tratamiento en el trabajo, se observa una clara falencia en tanto la población femenina en edad de trabajar es mayor a la masculina; no obstante, es porcentualmente inferior la cantidad de mujeres económicamente activas y ocupadas que la población masculina. Así mismo, la tasa de desempleo ha aumentado en la población femenina (levemente) y, lo más preocupante, es que de esa población femenina inactiva solo el 30,5 % se dedica a estudiar, de modo que la brecha entre uno y otro género en materia de ocupación puede tender a aumentar, por lo que se hacen necesarias políticas tendientes a facilitar el acceso de la población femenina al mercado laboral y a la educación, aspecto que redundaría en una mayor posibilidad real de tener acceso al mercado laboral y, posiblemente, a mayor remuneración. La brecha salarial por género del 21 % constituye manifestación complementaria del desajuste del postulado jurídico que promueve la igualdad y la evidencia empírica en el sistema de relaciones laborales colombiano.
7. En lo que respecta a seguridad en el ámbito laboral, en materia de trabajo decente, no basta con que haya un aumento en la cobertura del sistema —si bien esto es un indicador positivo— sino que deben observarse también las cifras de muertes, accidentes y enfermedades de origen laboral, puesto que el sistema debe también enfocarse en generar políticas o directrices que deban observar las empresas para evitar este tipo de dificultades, buscando la prevención como objetivo; por supuesto, tam-

bién es necesario hacer un seguimiento o verificación del cumplimiento de dichas políticas.

8. En materia de trabajo decente uno de los aspectos más preocupantes en Colombia es el tema de la protección social. De acuerdo a lo visto anteriormente, es escasa la cobertura que alcanza tan solo un 30 % de la población ocupada, de forma que gran parte de los colombianos (sin importar si trabajan formalmente o informalmente, e incluso si cotizan al sistema general de pensiones) llegarán a la edad madura, en la que se dificulta trabajar y conseguir trabajo, sin tener un respaldo económico que le permita un nivel de vida deseable, pasando a engrosar las cifras de desempleados o de trabajadores informales, con salarios posiblemente inferiores al mínimo. Aunado a lo anterior solo el 10 % de los afiliados al sistema pensional logrará completar los requisitos de causación de la pensión de vejez sin perjuicio del tendencial cambio de política institucional hacia un sistema asistencial por el cual se obtiene un ingreso que no presenta características de vialidad.
9. El aumento del período de licencia de maternidad es un aspecto que debe estudiarse con la vista puesta en mejorar la calidad de vida de los recién nacidos. Además, es un elemento psicológicamente positivo tanto para los neonatos como para los padres, lo cual genera, así mismo —según los estudios analizados—, mejoras a nivel organizacional. De esta manera, el empleador también se ve beneficiado, aspecto relevante, ya que el aumento de la licencia de maternidad suele generar reticencia en el sector empresarial.
10. En Colombia se presenta una tasa muy baja de sindicalización, por ende, un escaso nivel de diálogo social. No obstante, se observa una tendencia positiva en materia de diálogo social y respeto a las organizaciones sindicales, dado al aumento importante en el número de convenciones y pactos colectivos acordados anualmente de 2010 a 2013, así como de convenciones y pactos vigentes; esto, junto con la reducción a violaciones cometidas contra miembros de organizaciones sindicales que, si bien no representan un estatus ideal, han decrecido, pero debe hacerse un esfuerzo por parte del Gobierno Nacional para eliminar ese riesgo, promoviendo así la asociación sindical y el aumento del diálogo social.

De la misma manera, debe señalarse la baja efectividad del sistema judicial en la investigación y juzgamiento de crímenes sindicales. No obstante, la presencia permanente de conductas penales contra el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical.

11. Al estudiar el contexto económico y social en el cual se enmarcan las relaciones laborales, se observa una tendencia constante del país hacia las actividades del sector terciario, imponiéndose este como el sector creciente y donde la mayor cantidad de personas trabaja. Sin embargo, Colombia posee regiones y poblaciones heterogéneas, así como una amplia población rural, la cual se ocupa mayoritariamente en actividades del sector primario.

15. REFERENCIAS

- Acrip & Fedesarrollo. (2015, febrero). *Informe Mensual del Mercado de Trabajo, Tendencia de largo plazo en el empleo colombiano*.
- Baylos, A. (2015, abril-junio). ¿El trabajo estable es una utopía? *Revista de Derecho Social*, 70. Editorial Bomarzo, Albacete, España.
- Camacho, C., Dussán, L., & Guataquí, J. (2012). Calidad del Trabajo en Bogotá: Una aproximación desde el enfoque del trabajo decente. *Cuadernos de Desarrollo Económico*, 16, Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- Ermida, Ó. (2014). *Crítica de la Libertad Sindical*, 1 aproximación al pensamiento laboralista de OEU.
- Escuela Nacional Sindical. (2015, abril 7). *Informe sobre los cuatro primeros años de implementación del plan de acción laboral (2011 -2015)*.
- Organización Internacional del Trabajo. *Working Time Around the World*, febrero de 2007.
- Organización Internacional del Trabajo, *World Employment Social Outlook, The changing nature of jobs*, 2015.
- Romagnoli, U. (2015). El futuro no volverá a ser el que fue. *Revista Trabajo y Derecho*, 10.
- Somavía, J. (2014). *El Trabajo Decente: Una lucha por la dignidad humana*, Organización Internacional del Trabajo.

SERIE DOCUMENTOS

Facultad de Jurisprudencia



Universidad del
Rosario